



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST
Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA

Br. Mildred Flores Fatama

ASESOR

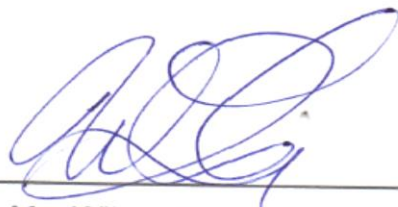
Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2017



Mg. Wilson Torres Delgado
Presidente



Mg. Keller Sánchez Dávila
Secretario



Dr. Gustavo Ramírez García
Vocal

Dedicatoria

A mis hijos Marie Carolina, Karla Alexandra y Axel Luis, que son la razón de seguir superándome en lo profesional, personal y como madre.

A Luis, mi esposo, por ser mi complemento ideal y el apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.

Mildred.

Agradecimiento

Expresar mi eterno agradecimiento a Dios, por ser la luz que ilumina m sendero; con gratitud a los catedráticos que compartieron sus enseñanzas para encaminarnos en el mundo de la investigación, de igual manera al Dr. Gustavo Ramírez García, por guiarnos en el proceso del diseño y desarrollo de la presente tesis; y a todas las personas que de una y otra forma contribuyeron para finalizar con éxito mis estudios de maestría.

Mildred.

Declaratoria de autenticidad

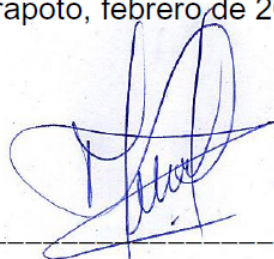
Yo, Mildred Flores Fatama, estudiante del Programa Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 01126696, con la tesis titulada *“Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017”*.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, febrero de 2017



Br. Mildred Flores Fatama

DNI N° 01126696

Presentación

Señores miembros del Jurado evaluador,

Pongo a vuestra disposición la Tesis titulada “Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017”, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente del instituto en estudio; en tal sentido la presente tesis está estructurada en siete capítulos:

El **primer capítulo** que corresponde a la introducción se refiere a la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos que determinan el fin y razón de ser del trabajo de investigación.

El **segundo capítulo** que corresponde al método, se refiere al diseño de la investigación, las variables, operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el **tercer capítulo** se muestran los resultados obtenidos producto del análisis ejecutado. En el **cuarto capítulo** que contiene la discusión se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos, su implicancia y verificación de la hipótesis; en el **quinto capítulo** se mencionan las conclusiones donde dan respuesta a las interrogantes expuestas en el presente trabajo de investigación. En el **sexto capítulo** se dan las recomendaciones del problema investigado y el **séptimo capítulo** contiene las referencias bibliográficas donde se muestra el material bibliográfico citado a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación.

Finalmente, encontramos los anexos que están constituidos por los instrumentos, la validación de los instrumentos y la matriz de consistencia.

Esperando cumplir con los requisitos de la aprobación.

La autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.	20
1.4. Formulación del problema.	42
1.4.1. Problema general.....	42
1.4.2. Problemas específicos	42
1.5. Justificación.....	43
1.6. Hipótesis	43
1.6.1. Hipótesis general	43
1.7. Objetivos	44
1.7.1. Objetivo general.....	44
1.7.2. Objetivo general.....	44
II. MÉTODO.....	45
2.1. Diseño de investigación	45

2.2. Variables, Operacionalización	46
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN.....	58
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES.....	62
VII. REFERENCIAS	63
ANEXOS.....	69
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Instrumentos de Recolección de Datos	
Anexo N° 03: Fichas de validación	
Anexo N° 04: Confiabilidad de alfa de Cronbach	
Anexo N° 05: Autorización para aplicar los instrumentos	

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Gestión Administrativa del director en su dimensión Administrativa.....	49
Tabla 2: Nivel de Gestión Administrativa del director en su dimensión Pedagógica	50
Tabla 3: Nivel de Gestión Administrativa del director	51
Tabla 4: Nivel de desempeño docente en su dimensión planificación curricular ..	52
Tabla 5: Nivel del desempeño docente en su dimensión Ejecución curricular.....	53
Tabla 6: Nivel del desempeño docente en su dimensión evaluación.....	54
Tabla 7: Nivel del desempeño docente	55
Tabla 8: Tabla de contingencia entre las variables.....	56
Tabla 9: Resultados Chí cuadrado	57

Índice de gráficos

Gráfico 1: Nivel de Gestión Administrativa del director en su dimensión Administrativa (%)	49
Gráfico 2: Nivel de Gestión Administrativa del director en su dimensión Pedagógica (%).....	50
Gráfico 3: Nivel de Gestión Administrativa del director (%)	51
Gráfico 4: Nivel de desempeño docente en su dimensión planificación curricular (%)	52
Gráfico 5: Nivel del desempeño docente en su dimensión Ejecución curricular (%)	53
Gráfico 6: Nivel del desempeño docente en su dimensión evaluación (%).....	54
Gráfico 7: Nivel del desempeño docente (%)	55
Gráfico 8: Zona de aceptación probabilística - Chí cuadrado	57

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión educativa del director y desempeño docente en el IST AMAZONICO, Tarapoto San Martín, 2017” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución en estudio, por lo que se planteó como hipótesis, existe relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017. El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra poblacional de 42 individuos; a los cuales se aplicó dos cuestionarios, los mismos que fueron validados previamente. Después de recabado la información, se procedió a realizar el proceso estadístico, mediante el micro software Excel; lo que se presentó a través de tablas y gráficos; para la correlación se hizo usando el estadígrafo del Chí cuadrado.

Los resultados obtenidos, del Chí Cuadrado por fórmula – “Observado” fue de 45.063, que fue mayor que el Chí tabular con 6 grados de libertad con un puntaje de 12.592, por lo que se rechazó la hipótesis nula con un 95% de confianza y se aceptó la hipótesis planteada; de ahí que se afirmó la existencia de la relación significativa entre la Gestión Administrativa del director y el desempeño docente.

Llegando a la conclusión que la relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente del instituto en estudio; es significativa; lo que indica que depende del nivel de gestión del director, para que exista un buen rendimiento de los docentes en su trabajo pedagógico.

Palabras clave: Gestión educativa del director, desempeño docente

Abstract

The present research entitled "Educational management of the director and teaching performance in the IST AMAZONICO, Tarapoto San Martín, 2017" had as general objective to determine the relationship between the educational management and the teaching performance in the institution under study, reason why it was considered as Hypothesis, there is a relationship between the educational management of the director and the teaching performance in the Amazon IST, Tarapoto San Martín, 2017. The design used was the correlational descriptive, we worked with a population sample of 42 individuals; To which two questionnaires were applied, the same ones that were previously validated. After the information was collected, the statistical process was carried out, using the Excel micro software; What was presented through tables and graphs; For the correlation was made using the statistician of the Chi square.

The results obtained from the Chi-square by formula - "Observed" was 45,063, which was greater than the tabular Chi with 6 degrees of freedom with a score of 12,592, so that the null hypothesis was rejected with 95% confidence and the hypothesis was accepted; Hence, the existence of a significant relationship between the Director's Administrative Management and the teaching performance was affirmed.

Finding that the relationship between the educational management of the director and the teaching performance of the institute under study; Is significant; Which indicates that it depends on the level of management of the director, so that there is a good performance of teachers in their educational work.

Keywords: Educational management of the director, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática

Mejorar la calidad de la educación resulta hoy el principal desafío de los países del mundo. La sociedad moderna cada vez más globalizada, se caracteriza por una nueva y extraordinaria revolución científico-técnica, lo que impone a las políticas educacionales y a la dirección escolar altas exigencias, en aras de perfeccionar y/o mejorar la calidad del proceso de educación desde una perspectiva más integradora.

En los años sesenta por primera vez en Estados Unidos se empieza a hablar de “Gestión educativa”, en los setentas en el Reino Unido y en los ochentas, en América Latina. Lo que quiere decir que se trata de una disciplina que se ha desarrollado recientemente, de allí su bajo nivel de especificidad y estructuración.

Es por ello, que Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

El Perú no puede estar ajeno a los grandes cambios que se están dando en el mundo y en especial en América Latina, lugar en la que se está modificando el eje de articulación entre el Estado y la Sociedad Civil, a través de un rol más prominente de los mercados que, en caso de la educación son especialmente limitados y complejos. En este panorama, el Sistema Educativo adquiere a la vez un valor crítico y estratégico de la calidad de su acción, actualización y desarrollo de las capacidades humanas, dependen de gran medida del acceso definitivo a la modernidad y el afianzamiento de la democracia como medio de vida. Para que el Sistema Educativo pueda jugar un papel estratégico debe superar restricciones actuales, algunas de las cuales radican en el ámbito de lo institucional y en sus deficiencias en materia de organización y gestión.

En suma, la gestión educativa se entiende como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. Si entendemos “gestión” como la acción de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales, es que en esta propuesta de gestión se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica la propuesta pedagógica.

Si una gestión educativa es óptima, el desempeño laboral de los docentes también mejorará, es decir, que el director que es la cabeza de la institución debe estar en constante vigilia con la labor que desempeñan los maestros. Debe estar innovando constantemente, enviando a los docentes a capacitarse y estimulando por su impecable labor.

En el Instituto Superior Tecnológico (IST) “Amazónico” del distrito de Tarapoto, región San Martín, la mayoría de los profesores que labora en dicha institución, no estudiaron para ejercer la carrera docente; ya que profesan carreras universitarias tales como contadores, ingenieros, enfermeras y solo un pequeño grupo son profesores de formación. Para citar un ejemplo, el director de dicha casa superior, es de profesión ingeniero agroindustrial. Es por ello, palpando esta realidad es que se vio la necesidad de realizar esta tesis con la finalidad de conocer que tan efectivo es la gestión educativa del director y cómo es el desempeño laboral de los profesionales que no estudiaron la carrera de educación.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Loza, (2013) en su tesis de licenciatura *“El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad”* de la Universidad Pedagógica Nacional de la Ciudad de México, llegó a la conclusión de que los procesos de organización de la comunidad educativa (equipo directivo, docente y padres de familia) para definir su misión, visión, objetivos y estrategias acordes a las necesidades del centro escolar. A través de las dimensiones de la gestión escolar está transformando la función directiva haciéndola más participativa, social y humanista centrada en la gestión pedagógica, con lo cual se tiene una visión más holística de las debilidades y fortalezas que caracterizan el proceso de aprendizaje enseñanza en las aulas. Esto permite: fortalecer el apoyo y los vínculos entre equipo directivo y docente (clima laboral adecuado), los cuales crean estrategias para resarcir las limitaciones detectadas en busca de la calidad educativa. Con esta investigación se demuestra la influencia de la gestión pedagógica y liderazgo directivo que se propone en el PEC, para potenciar el buen funcionamiento de la escuela y lograr en mayor medida la concreción de los objetivos curriculares siempre en busca de la calidad educativa.

Lauro (2013) en su tesis de grado *“Gestión pedagógica en el aula: clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012”*. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. Llegó a la conclusión de que la gestión pedagógica se aprecia que los docentes tienden a maximizar su desempeño, esto indica que se carece de una cultura auto evaluativa docente. Asimismo, el Buen Vivir dentro del aula se alcanza cuando se establecen acuerdos previos al inicio de una clase o actividad. La Recta Educativa del Sistema de Educación Bilingüe y la Actualización

Curricular del Ministerio de Educación procuran que el estudiante aprenda a conocer, a hacer, a ser y a convivir.

A nivel Nacional

Monrroy (2012) en su investigación titulada “*Desempeño Docente y Rendimiento Académico en Matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Concluyó, que se comprueba que existe una correlación positiva entre rendimiento académico en matemática con las prácticas pedagógicas, responsabilidad en funciones laborales, relaciones interpersonales y con desempeño docente. Se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y las prácticas pedagógicas del desempeño docente. Existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y la responsabilidad en funciones laborales del desempeño docente, aspecto que incide en mayor medida en comparación con las otras dimensiones. Se determinó la tercera hipótesis específica pues existe una correlación positiva entre el rendimiento académico y las relaciones interpersonales del desempeño docente.

Callomamani (2013) en su tesis de maestría “*La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*” Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Concluyó: La supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.863 entre los factores de estudio. El monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.810 entre los factores de estudio. El acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre los factores de estudio.

Valdivia (2013) en su estudio *“La gestión educativa descentralizada en el Perú y el desarrollo de las funciones educativas de los gobiernos regionales: el caso de Ica.”* Grupo de Análisis para el Desarrollo, GRADE. Llegó a la conclusión en términos generales, las limitaciones que enfrenta el Gobierno Regional de Ica no es exclusiva ni principalmente de índole económica. Si bien existen algunas trabas generadas por limitaciones en el presupuesto, gran parte de los problemas analizados no están originados en la falta de recursos, sino en las debilidades en el campo de la gestión. La gestión incluye tanto la planificación como la ejecución de actividades, programas y proyectos de inversión, lo cual requiere de ciertas capacidades técnicas en las instancias del gobierno regional para gestionar la educación en su jurisdicción. En los últimos años, el presupuesto del Gobierno Regional de Ica destinado a la educación se ha visto sustantivamente incrementado, como ha sucedido en otras regiones. Y si bien las necesidades educativas siguen siendo significativas, aún subsisten serios problemas para una gestión eficiente de los mismos. La mayor parte del presupuesto ha estado destinado a cubrir gastos corrientes y administrativos (principalmente, pago de planillas), por lo que quedan pocos recursos destinados a inversiones

Salinas (2014) en su tesis de maestría *“La calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú. Llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, es decir la dimensión la participación de los agentes educativos en las actividades de la institución si se relaciona significativamente con la práctica docente la participación de los agentes educativos en las actividades de la institución Educativa Pública PNP “Juan Linares Rojas. En vista que el valor de p hallado es menor que 0.005, entonces se acepta la hipótesis alterna y se

rechaza la hipótesis nula por lo que se concluye que existe evidencia de correlación entre las variables.

A Nivel Regional

Palomino (2010) en su Tesis “Modelo de Gestión para el perfeccionamiento de la actividad de posgrado en La Facultad De Ciencias De La Salud De La Universidad Nacional De San Martín “

Los escenarios que se presentan en estos momentos en el mundo globalizado donde vivimos, determinan la necesidad de que las instituciones de educación superior incluyan en los marcos de su gestión una cultura de planeación caracterizada por un pensamiento estratégico ante las deficiencias que sistemáticamente vienen presentando las instituciones de educación superior latinoamericana en el orden de su vinculación con el entorno, de tener una visión más actualizada de sus elementos estructurales y modernización de su gestión, la necesidad de un mejoramiento de sus funciones sustantiva; el saber enfrentar los retos que se plantean ante las limitaciones de los recursos en el contexto dada la crisis financiera de la educación así como, tener una visualización más amplia de las relaciones de cooperación. Para dar respuesta a los nuevos desafíos es necesario romper con la tendencia inercial que prevalece en la escuela de postgrado. La transformación no se verificará por mero voluntarismo ni por el transplante de modelos, sino a través, de modelos de gestión adaptadas a nuestra realidad, apoyado metodológicamente a través de 04 momentos interrelacionados y que incorpora la previsión sobre la posible oposición al cambio, intentando ganar espacios y voluntades a partir de acrecentar el temor por los resultados que se derivarían de no cambiar. La metodología aplicada resultó viable: una planificación estratégica como función fundamental de la dirección estratégica potenciada con el pensamiento estratégico, que representa una herramienta útil y necesaria para enfrentar el proceso de 112 mejoramiento de la actividad de postgrado y que permitirá llevar a la universidad a un estadio superior.

Vázquez (2013) el trabajo denominado: Propuesta de un sistema de gestión institucional innovado para la facultad de ingeniería agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, para optar el grado de Doctor en Gestión Universitaria, tiene como objetivo: Proponer un sistema de gestión institucional innovado para la Facultad de Ingeniería Agroindustrial UNSM-T, basado en un modelo de gestión que integra la normatividad universitaria con el Planeamiento Estratégico, la autoevaluación, la mejora continua y la acreditación; con la finalidad de convertirla en una organización más pertinente, eficiente, eficaz y de impacto en la gestión de los procesos universitarios. La investigación es de tipo teórica y propositiva busca resolver el problema ¿Cómo mejorar la gestión Institucional de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, para lograr perfeccionar su desempeño organizacional de manera que se convierta en una organización con un funcionamiento pertinente, eficiente, eficaz y de impacto en la gestión de los procesos universitarios. Para responder esta pregunta, el autor recurrió a la aplicación de métodos teóricos y empíricos. Para la elaboración del diagnóstico situacional de la FIAI se recurrió a la aplicación de encuestas a Estudiantes y Docentes, la muestra de estudio estuvo conformada por 100 estudiantes y 28 docentes, a quienes se les aplicó una escala hedónica de satisfacción. Cuyos resultados evidencian la deficiente gestión institucional, la insatisfacción de estudiantes y docentes en los procesos y servicios de formación académica, infraestructura educativa, servicios básicos y trabajo administrativo. El modelo teórico se sustenta en el Modelo de Calidad Deming y el Sistema de Gestión por Procesos; el cual, queda expresado en un sistema de gestión institucional innovado para la Facultad, que de manera conveniente integra los procesos de evaluación y mejora, enlazados desde un modelo inicial auténtico, pertinente y culmina con la concepción de una propuesta concreta, en el cual se combinan la planificación estratégica, el ciclo de mejora continua y la acreditación. El modelo fue validado a través de juicio de

expertos y talleres de socialización con participación de los docentes y del Concejo de Facultad de la FIAI.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Gestión Educativa.

Existen diferentes acepciones para describir a la gestión educativa, pero de acuerdo con El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de la UNESCO (2000), señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.

De acuerdo con el Modelo de Gestión Educativa Estratégica propuesto por el PEC (2010) Las principales características de la gestión educativa son:

- A. **Centralidad en lo pedagógico.** Parte de la idea de que las escuelas son la unidad clave de organización de los sistemas educativos y que el trabajo medular, de las escuelas y del sistema mismo, consiste en la generación de aprendizajes para todos los alumnos.
- B. **Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.** Supone la necesidad de que los diversos actores educativos posean los elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones.
- C. **Trabajo en equipo.** Que proporcione a la institución escolar una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover. También tiene que ver con los procesos que faciliten la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo, que para ser efectivos deben desarrollarse de manera colegiada.

D. Apertura al aprendizaje y a la innovación. Ésta se basa en la capacidad de los actores de encontrar e implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver sistemáticamente situaciones adversas, generar nuevas aproximaciones, aprender de la propia experiencia y de la de otros, además de originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.

E. Asesoramiento y orientación para la profesionalización. Consiste en que existan espacios de reflexión para la formación permanente, para “pensar el pensamiento”, repensar la acción, ampliar el poder epistémico y la voz de los docentes; se trata de habilitar circuitos para identificar áreas de oportunidad y generar redes de intercambio de experiencias en un plan de desarrollo profesional.

F. Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro. Que se planteen escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promuevan una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.

G. Intervención sistémica y estratégica. Supone visualizar la situación educativa, elaborar la estrategia y articular acciones para lograr los objetivos y metas que se planteen; supone también, hacer de la planificación una herramienta de autorregulación y gobierno para potenciar las capacidades de todos para una intervención con sentido.

De esta manera, la gestión educativa busca responder a la satisfacción de necesidades reales y ser un impulsor del dinamismo interno de las

unidades educativas, porque el capital más importante lo constituyen las acciones de los principales actores educativos que multiplican los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en las prácticas cotidianas, las experiencias, el reconocimiento de su contexto y las problemáticas a las que se enfrentan.

Es por ello que la Gestión educativa, donde cada uno de los sujetos que constituyen el colectivo educativo pueda sentirse creador de su propia acción, tanto personal como profesional, dentro de un proyecto en común. Pues no olvidemos que el sujeto para constituirse como tal requiere ser reconocido por el otro. Este reconocimiento es el que genera en el sujeto el despliegue de su creatividad y de su acción particular para insertarla en la colectividad, en la institución educativa (UPN, 2002).

Además de la caracterización realizada de la gestión educativa, conviene hacer énfasis en que los actores son seres humanos de comunidades educativas, donde se construyen aprendizajes, tal como lo plantea Santos (2000), si se habla de un proyecto de escuela, de un trabajo cooperativo de toda la comunidad, entonces se refiere, no sólo a los docentes enseñando a los alumnos sino a todos trabajando en el aprendizaje de todos.

La gestión educativa es, entonces, una forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero solamente es así, cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas (Pozner, 2000).

Dimensiones de la Gestión educativa.

Panta (2010) Menciona como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

- **Gestión administrativa**

Se caracteriza por la forma en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa (PEC, 2010).

En general, la gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. En este orden de ideas, la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa (PEC, 2010).

Dicha acción educativa se vincula con las formas de gobierno y dirección, con el resguardo y puesta en práctica de mecanismos para lograr los objetivos planteados en el sector educativo hacia la calidad; en este marco, el hacer se relaciona con evaluar al sistema, sus políticas, su organización y rumbo, para rediseñarlo y reorientarlo al cumplimiento cabal de su misión institucional. Asimismo, este tipo de gestión no sólo tiene que ser eficaz, sino adecuada a contextos y realidades nacionales, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la estructura educativa; por lo que es necesario coordinar esfuerzos y convertir decisiones en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales han de ser previamente concertados y sus resultados serán debidamente evaluados para tener la retroalimentación necesaria, que permita tomar decisiones acertadas en un esquema de colaboración y alianzas intra e interinstitucionales efectivas (Villareal, 2005).

Lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas federales y estatales para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura suficientes ante las nuevas formas de hacer que se están desarrollando en los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, repercutirán en el macro-sistema (Cassasús, 2000).

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y fin, que responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierte en una línea acción estratégica, que tiene como objetivo promover el desarrollo de la educación, que se compromete con el logro de resultados de calidad y que incluye una cultura evaluativa como instrumento clave para el fortalecimiento institucional, vale potencialmente, en su contenido y en su máxima expresión, tanto para la escuela como para el Sistema Educativo Nacional.

Hoy en día, hay mucho por recorrer en el ámbito de la gestión institucional; es preciso señalar que quienes intervienen y lideran en espacios de decisión, han de convertirse en gestores de la calidad, por lo que es primordial orientar la toma de decisiones, la formulación de políticas y el planteamiento de estrategias inteligentes para contribuir totalmente en el mejoramiento del logro educativo, independientemente de la jerarquía que se tenga dentro del sistema (PEC, 2010).

- **Gestión pedagógica**

De acuerdo con Freeman (1994), La Gestión Pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar

Esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida.

Montoya (2010) Conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.

Batista (2007) Gestión Pedagógica es un proceso que garantiza la coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y de carácter socio-psico-pedagógicas que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y el trabajo personalizado a través de cuya relación se manifiesta la dialéctica que determina el carácter consiente, sistémico e integrador de este proceso de formación integral de los estudiantes.

Por otro lado, el Ministerio de Educación del Perú (2012) Señala como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

1) El Currículo

- Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional.
- Adecuación y contextualización del currículo
- Competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuenciación y diversificación curricular.

2) Estrategias metodológicas y didácticas

- Diseño de estrategias.
- Planeación didáctica
- Capacitación y actualización de docentes, directores.

3) Evaluación de los aprendizajes

- Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación.
- Seguimiento de los aprendizajes.
- Decisiones para la mejora de los aprendizajes

4) Uso de Materiales y recursos didácticos.

- Medios didácticos (Visuales, audiovisuales).
- Equipamiento de aulas con tecnologías de la información y la comunicación.

5) Participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución

- Departamentos y órganos colegiados.
- Tutoría y orientación del alumnado.
- Integración y atención a las familias.
- Comunicación y sistema de relaciones con la comunidad educativa.
- Trabajo en equipo.
- Conocimiento y cumplimiento de normativa.

El Director como Líder en la Escuela.

Las diferencias entre un Director "tradicional" y un "nuevo" Director, abarcan tanto el ámbito de objetivos, como el de las relaciones, actividades, personalidad, etc. Se trata de cambios profundos y en numerosos aspectos, pero que podrían sintetizarse en la idea de pasar de una concepción del Director como "gestor" a la de "líder", ya que gestionar significa, en el fondo, un simple administrar lo que hay, mientras que liderar es cambiar e influir para que la organización mejore y crezca. "El Director se configura, así, como un elemento esencial en la construcción de una organización educativa y no solo como su conservador" (Lorenzo, 1996: 102).

No obstante, uno de los problemas que plantea el concepto de liderazgo reside en que, aunque tiene un enorme significado en las ciencias organizativas o administrativas, es difícil trasladarlo a las escuelas de modo significativo porque tal como lo señala Eraut (1994) la gran mayoría de los directores no han sido capacitados para ser gerentes sino educadores "Most good educational managers are qualified in education but not in management" (p.76).

De otro lado es preciso tomar en consideración que, “La idea de un grupo (líderes) que ejercen hegemonía y dominación sobre otro (los seguidores) es en cierto modo, anti educativa” (Smyth, 1994). La solución es un modelo de liderazgo pedagógico, instructivo o educativo, que gira en torno a la abolición de formas privilegiadas y elitistas de liderazgo y su cambio por una opción que estimule el diálogo sobre la enseñanza y el aprendizaje en las mismas; en ese sentido es un discurso sobre lo pedagógico. “Para que el Director de un centro educativo pueda ser considerado como auténtico líder pedagógico es preciso que el enfoque fundamental de su ejercicio profesional se oriente, precisamente, hacia los aspectos esenciales que caracterizan a tal adjetivo de 'educativo' o 'pedagógico', es decir, hacia la educación misma” (Gento, 1996).

En este sentido, el Director de un centro educativo debe moverse hacia:

1. Un liderazgo de servicio, más que de dominio y de autoridad formal. Liderazgo que para Albrecht (1996), debe asumir cuatro roles críticos:

- Ser un visionario, en el sentido de ser un constructor de la visión o misión de la organización.
- Ser un creador de equipos, a través de los cuales su liderazgo se va a distribuir por todo el entramado organizativo.
- Ser un símbolo vivo, o sea, la más genuina encarnación de la visión de la organización, de su espíritu y de su estilo.

Ser una persona decisoria, que afronta los desafíos y los retos con decisión, que aborda decididamente los cambios, con el fin de mejorar.

Desempeño docente

Para, Hunt (2009) resume la opinión de los entendidos sobre efectividad docente “significando el conjunto de características,

competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados”. (p. 5)

Latorre (2005) también señala que “buenos maestros marcan una clara diferencia en los aprendizajes que logran sus alumnos, en sus rendimientos y, en definitiva, en el éxito escolar que estos alumnos puedan tener” (p.4).

Este horizonte profesional, implica concebir a los docentes como actores sociales de cambio e investigadores permanentes, no sólo como eficaces operarios que conocen su materia y que tienen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea dispuesto por el sistema. El campo del desempeño docente es visto, así como una práctica investigativa, lo cual precisa el contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas en el dominio de la didáctica y en la plena comprensión y entendimiento de los contenidos y capacidades que se pretenden desarrollar en el educando.

Marco del Buen Desempeño Docente. (MINEDU, 2012)

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación, se presenta esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

Definición y Propósitos, según MINEDU (2012)

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y

social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Propósitos específicos del Marco de Buen Desempeño Docente

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Los cuatro dominios del Marco del Buen desempeño docente (MINEDU, 2012)

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los

diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

El desempeño del docente puede ser visto desde dos planos.

Según Montenegro (2003) en su estudio realizado menciona dos ámbitos del desempeño docente:

Desempeño del docente desde el ámbito externo: Tenemos las pasantías, programas de perfeccionamiento y autorías de libros. También en este ámbito se consideran la inclusión en comisiones de trabajo regional sobre planes y programas educativos. Desempeño del docente desde el ámbito interno: Tenemos docentes que elaboran separatas para sus alumnos, participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios y bibliotecas, en la participación de comisiones de trabajo en los Planes y programas educativos. (p. 63)

Asimismo, Montenegro (2003) considera que el desempeño del docente se entiende como:

El cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante, y al entorno,

así mismo, el desempeño, se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente mediante una gran acción reflexiva. Por ello, el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (p. 86)

De esta manera Montenegro (2003) registra una gran diversidad de criterios respecto al desempeño docente en su conjunto:

Para algunos el docente es un trabajador de la educación, mientras que para otros es esencialmente un servidor público, un educador apóstol, un científico de la enseñanza aprendizaje, un facilitador, mediador o ingeniero de conductas en el aula, lo cierto es que optar por algunas de estas u otras posturas, devienen en serias implicancias en la praxis pedagógica a efectuar. En nuestro caso adoptamos la postura más holística posible del desempeño docente: la del docente reflexivo, creativo, crítico, investigador, experto, pero altamente comprometido social y políticamente con su comunidad y la liberación humana, de espíritu abierto, democrático e innovador, competente pedagógicamente, con madurez emocional, especialista en la materia que debe enseñar, pero con sólida cultura general, volitivamente muy bien dotado, empático, etc. (p. 98)

Factores que influyen en el desempeño docente

Según, Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por tres factores: Factores asociados al docente:

Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a

las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la motivación. El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno. El contexto socio cultural: se considera que la sociedad como organismo socio – económico – político y cultural - ejerce una poderosa influencia en el “desempeño docente”. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país. (p.45)

- **Calidad del desempeño.**

Según Harvey y Green (1993) de acuerdo a diversos conceptos asumen que calidad del desempeño docente es como:

La compleja articulación de caracteres cualicuantitativos que particulariza a una performance o desenvolvimiento pedagógico profesional de un docente o grupo de docentes. Esta es una asunción conceptual muy general, como sustantivo. Pero hay quienes asumen la calidad en un sentido adjetival, por lo que a calidad del desempeño docente sólo alude conceptualmente al caso del docente que lleva a cabo sus actividades pedagógicas con excelencia. Para llevarlas a cabo con excelencia, se requiere revisar la asociación entre factores como la productividad, la eficacia, eficiencia, efectividad y otras. (p.27)

De lo cual, Harvey y Green (1993) agregan algunos alcances para el concepto de calidad del desempeño docente:

Es el que desarrolla competencias (capacidad de actuar) en los alumnos, satisface las demandas sociales y convierte el aprendizaje en un proceso de expansión constante de potencialidades flexibles. También se asocia el concepto de

calidad del desempeño docente a la capacidad de innovación del mismo, lo cual consolida su potencial de relevancia y transformación, por el mismo hecho que se reconoce al docente como el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. (p.33)

- **Calidad en educación.**

Según, Guevara (2000) afirma que: “Calidad en educación es el máximo grado de rendimiento y eficiencia del servicio educativo y de cada uno de los elementos integrantes”. Por tanto, se valora y se promueve calidad en las teorías pedagógicas, en los planes y programas curriculares, en la actividad de enseñar y educar de los docentes, en la buena formación de los educandos, en los buenos medios tecnológicos y en las influencias positivas de la escuela sobre la comunidad, en un contexto determinado. (p.171)

La evaluación del desempeño docente.

Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es: “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p.54).

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados y en los que se encuentran en vías de desarrollo.

En el “Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”, realizado en México - del 23 al 25 de mayo del 2000, según la ponencia de Valdés (2000) establecía que:

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta

imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olviden el derecho de los alumnos en recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyen al mejoramiento de su trabajo. (p.68)

Valdés (2004) en su ponencia presentada en Cuba en el encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente decía: “Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (p.61).

Fines, objetivos y funciones de la evaluación del docente.

Valdés (2004) asume que, entre los fines de la evaluación del desempeño docente, usualmente se distinguen:

Determinación de las cualidades profesionales, mejoramiento de la calidad del desempeño docente, responsabilidad motivación y desarrollo profesional, control administrativo, desarrollo integral de los educandos. De un modo resumido, se considera entonces que son fines de la evaluación del desempeño docente, el mejoramiento del proceso de enseñanza - aprendizaje y de la gestión de la escuela, así como el desarrollo permanente de la profesión docente. (p.98)

Componentes del desempeño docente.

A nivel nacional e internacional, existen múltiples trabajos que, basados en distintas versiones de la concepción factorial del desempeño docente, así como en diversos criterios de análisis pedagógico, han

presentado alternativas de diversos sistemas de componentes del desempeño docente, tales como:

Cahuana (2006) quien basándose en la teoría de la modelación matemática sugiere: “Aplicar la función de productividad educativa del desempeño docente, íntegramente basado en la investigación, descomponiéndolo en tres dimensiones: investigación científica, investigación tecnológica e investigación rutinaria”. (p. 105)

Según López (1995) la teoría y movimiento de las Escuelas Eficaces incluye:

Diversos componentes propios del desempeño docente en el patrón característico de estas instituciones, incluyendo la participación docente en las decisiones didácticas, performance propia de profesional experto, compromiso personal con la institución, formación y desarrollo docente continuo, clima de reconocimiento, motivación y refuerzo de los docentes, etc., basándose para ello en un paradigma epistemológico hermenéutico e investigaciones de corte etnográfico naturalista, en las que primaba la observación y comprensión de los procesos y no el análisis estadístico de grandes muestras (p.67).

Cooper (1997) además aporta:

“La función de planeación (sobre objetivos de aprendizaje, materiales, tiempo, actividades, etc.), función de implementación (exponer, explicar, escuchar, demostrar, motivar, etc.), función de evaluación (obtención, registro, análisis, valoración, etc., de la información correspondiente) y función de retroalimentación (aplicación de la nueva información para realizar ajustes correctivos u optimizadores del proceso)”. (p.67).

Algunas investigaciones concretas como Gutiérrez (2003) también aportan diversas perspectivas de análisis acerca del desempeño docente:

En este caso, desde un enfoque predominantemente empírico, se consideró cuatro dimensiones: didáctica (procedimientos de enseñanza, dominio de la materia, y empleo de técnicas), personalidad (comportamiento ético, cumplimiento, orden), motivación (generación de expectativas, participación en clase, reforzamiento de interés) y orientación (atención de necesidades individuales de aprendizaje y absolución de consultas académicas). (p.44)

Travers (1981) también considera:

“Una postura grandemente sintetizadora de las cualidades de los grandes maestros y, a la vez historicista- tradicionalista, se distinguen tres componentes o habilidades claves en el desempeño docente: carisma o poder de una personalidad magnética, conocimiento de las materias que ha de enseñar y capacidades pedagógicas”. (p.71).

Wilson y Mitchel (1987), Desde un enfoque marcadamente han desarrollado Criterios en el desempeño docente: “Comunicación oral, comunicación escrita, destrezas interpersonales, capacidad docente práctica, dedicación a la enseñanza y fuerza de carácter (o capacidad reflexiva)”. (p.94)

Dimensiones del desempeño docente

- **Planificación Curricular**

Existen diversos conceptos de planificación curricular como:

“El currículo es un proceso educativo integral con carácter de proceso que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar.” (García y Addine, 2001:3)

“El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso. El diseño curricular se elabora a partir de las bases mediante una teoría curricular, es el puente entre la teoría curricular y la práctica. “(Lazo y Castaño, 2001: 6)

Características de la Planificación Curricular

Todo proceso de planificación se caracteriza por los siguientes rasgos:

- Es un proceso integral, ya que abarca estructuralmente a todos los niveles, procesos, campos, elementos curriculares y sujetos que en ella intervienen.
- Es participativa, porque en su diseño y desarrollo intervienen los profesores y autoridades de una determinada institución educativa. Busca asimismo la participación de los estudiantes y de la comunidad.
- Es Orgánica. Porque es una etapa o fase de la planificación curricular que debe realizarse por los docentes, ya que está normado y es imprescindible en todo proceso de enseñanza aprendizaje.
- Es permanente, porque no es un proceso ocasional, estático, sino continuo que se desarrolla paralelo a todo el proceso educativo.
- Es flexible, porque se considera que el plan curricular no es algo rígido ni inmutable, sino que debe posibilitar los cambios que el diagnóstico del entorno o realidad del estudiante requieran.
- Es un proceso con objetivos, tareas concretas según el nivel, modalidad y especialidad educativa de acuerdo a las necesidades de la institución.

- Se estructura en base a diseños o fases.
- Tiene en cuenta la aplicación de los principios de la administración, pedagógicos y del área curricular.
- Tiene en cuenta las características de la realidad educativa en la cual se desarrollará el proceso educativo.
- Es parte del proceso organizacional de la institución educativa, en concordancia con los fines y objetivos de esta.
- Tiene como finalidad: organizar de manera racional y coherente el proceso educativo.
- Presenta diversos enfoques como sistema, como proceso administrativo y organizacional.

- **Ejecución Curricular.**

La labor del profesor en la dimensión de ejecución curricular se caracteriza por enfrentar constantemente las tareas de diseño, adecuación y rediseño y esto último como el resultado de la reelaboración del diseño donde se valora el modelo inicial en su puesta en práctica a partir de su investigación curricular. El rediseño tiene una estrecha relación con el diseño por cuanto sería repetir el programa de diseño curricular de forma total o en algunas de sus partes con la finalidad de perfeccionarlo.

La adecuación es un proceso que se realiza a nivel meso y se concreta en la elaboración de diseños curriculares que respondan a las características concretas de la comunidad educativa, no se trata de elaborar un nuevo currículum, sino de enriquecer el existente con el aporte que ofrece la realidad inmediata de forma tal que cumpla con las exigencias nacionales en términos de comprensión e incorporación al currículum de las realidades culturales locales.

En el texto Introducción al Currículo de Bolaño y Molina los autores realizan una propuesta metodológica para llevar a cabo con

efectividad el currículo a nivel meso e institucional para ello describen los siguientes pasos:

- Análisis de la institución educativa. Para lo cual se tendrá en cuenta su ubicación en el contexto socio-cultural.
- Análisis del contexto socio-cultural. Para ello es necesario un diagnóstico socio económico y cultural de la comunidad.
- Determinación de las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes. Esta etapa implica una cuidadosa preparación de las técnicas y procedimientos que los caracterizarán.
- Análisis de los documentos curriculares. Estudio de los fines, objetivos de la educación, perfil del alumno y programas de estudio para adecuarlos.
- Tratamiento metodológico para incorporar en el planeamiento didáctico la información obtenida mediante el diagnóstico. La información obtenida mediante las fases anteriores se integra en el contenido de los diferentes planes curriculares.

- **Evaluación Curricular.**

La evaluación curricular, es una dimensión que forma parte de todos los momentos del diseño y desarrollo curricular analizados anteriormente ya que en todo proceso de dirección el control es una tarea esencial. La evaluación del diseño y desarrollo curricular constituye un proceso mediante el cual se corrobora o se comprueba la validez del diseño en su conjunto, mediante el cual se determina en qué medida su proyección, implementación práctica y resultados satisfacen las demandas que la sociedad plantea a las instituciones educativas.

De lo antes planteado se infiere que no se puede ubicar en un momento específico, sino que debe ser sistemático, constituyendo una modalidad investigativa que permite perfeccionar el proceso docente educativo a partir del análisis de los datos que se recogen en la práctica. Lo anterior supone considerar la evaluación curricular

como un proceso amplio, que incluye a la evaluación del aprendizaje de los educandos y todo lo que tiene que ver con el aparato académico, administrativo, infraestructural que soporta a este currículo.

La evaluación es por lo tanto un proceso, al mismo tiempo que es un resultado. Un resultado a través del cual puede saberse hasta qué punto (con determinados indicadores) lo diseñado se cumple o no. Se evalúa lo que está concebido, diseñado, ejecutado incluyendo el proceso de evaluación curricular en sí mismo; de ahí que la evaluación curricular se inicie en la etapa de preparación del curso escolar, donde se modela o planifica la estrategia teniendo en cuenta los problemas que se han detectado o se prevé que pudieran existir. Al diseñar la evaluación curricular los principales elementos a tener en cuenta son:

- a) ¿Para qué? Objetivos más generales de la evaluación y derivar de ellos paulatinamente los objetivos parciales (claros, precisos, alcanzables y evaluables).
- b) ¿Qué? La evaluación puede referirse a todo el curriculum o a un aspecto particular de este.
- c) ¿Quién? En dependencia de lo que se vaya a evaluar y del nivel organizativo en que se realizará se determina los participantes que se incluirán en la evaluación y quién la ejecutará en relación con el nivel organizativo de que se trate. Para el desarrollo de la evaluación curricular tendrán en cuenta, entre otros elementos, los criterios, sugerencias, etc. de los alumnos.
- d) ¿Cómo? Métodos a utilizar en dependencia de lo que se evalúa.
- e) ¿Con qué? Se valoran los medios, recursos, presupuesto, etc.
- f) ¿Cuándo? Se tiene en cuenta la secuenciación u organización del proceso de evaluación.

En dependencia de lo que se evalúa, la evaluación curricular debe realizarse en distintos momentos y con funciones distintas, aplicando los criterios generales sobre evaluación. La evaluación curricular inicial

o diagnóstico corresponde a la etapa proactiva del proceso y tiene como principal propósito determinar si las condiciones para ejecutar el currículum están dadas, si no, deben ser creadas.

La evaluación curricular formativa o continuada corresponde a la etapa activa del proceso de enseñanza aprendizaje. Esta fase de la evaluación tiene una importante función reguladora ya que estudia aspectos curriculares que no están funcionando bien y propone alternativas de solución para su mejoramiento.

La evaluación curricular sumativa se realiza en la etapa post-activa del proceso de enseñanza aprendizaje y permite la toma de decisiones respecto al currículum, cancelarlo, mejorarlo o rediseñarlo. De ahí que la evaluación sumativa se convierta en evaluación inicial, o en parte de ésta, cuando sirve para plantearse la adecuación curricular.

Es importante tener en cuenta la necesidad de evaluar la propia estrategia de evaluación, por lo que se ha de diseñar y probar los instrumentos y técnicas que se usarán, procurando que sean objetivos, válidos y confiables. Por eso las instituciones deben desarrollar también una meta evaluación con la participación de todos los implicados.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa del director en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017?

1.5. Justificación

El presente proyecto es:

Conveniente porque permitió realizar un estudio con profundidad sobre las variables de estudio,

Justificación teórica, de acuerdo a los resultados se buscó estrategias de solución al problema encontrado; así como, incorporar al conocimiento científico y llenar un vacío con teorías de autores refrendados en el marco teórico.

Justificación práctica, se tuvo la oportunidad de intervenir en la solución del problema sobre la gestión pedagógica de director y su repercusión en el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.

Justificación metodológica, Se creó los instrumentos de recolección de información, las mismas, que serán validados por el juicio de expertos, después de demostrado su confiabilidad podrá ser aplicado para el recabo de información y podrán ser utilizados en otros campos de estudio.

Justificación social, con los resultados de esta investigación se contribuirá a mejorar la direccionalidad, convivencia en el instituto, cuyos beneficiarios serán la comunidad educativa en su conjunto; asimismo, pasará a formar parte de la bibliografía científica de la biblioteca de la Universidad César Vallejo, cuyos usuarios internos y externos podrán utilizar como material de consulta para sus investigaciones, tanto, para alumnos de pre y posgrado, así como para el público en general.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.

H₀: No existe relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.

1.7.2. Objetivo general

- Identificar el nivel de la gestión administrativa del director en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.
- Identificar el nivel del desempeño docente, en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.

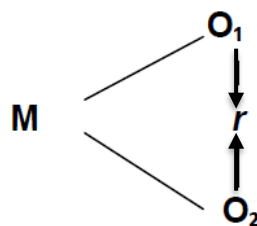
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño utilizado fue el **descriptivo correlacional**. Como se puede observar en este diseño se midió la relación existente entre dos variables en un determinado contexto. Para Cazau (2006), el propósito más destacado de la investigación correlacional es analizar cómo se puede comportar una variable, basándose en evidencias y constatación estadística de un vínculo de correlación. En ese sentido, este diseño de investigación busca determinar cómo se relaciona los diversos fenómenos de estudio entre sí. Cabe destacar que el estudio fue de un estudio **no experimental**. Según Kerlinger (2002) “En la investigación no experimental no se realiza la manipulación de las variables ni asignar de manera aleatoria los tratamientos a los participantes.” (p. 420)

Es decir, en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para que después puedan ser analizados. En consecuencia, se limitan a observar situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente, ni por el investigador, las variables independientes ya han ocurrido y no es posible manipularlas.

Esquema:



Donde:

M = Lo conformarán el director y los docentes del instituto.

O1 = Gestión educativa del director

O2 = Desempeño docente

r = Relación entre las variables de estudio.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1 Gestión educativa del director	UNESCO (2000), señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.	Para conocer la gestión educativa del director se hará a través de la aplicación de un cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones respectivas.	Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, etc. Cuenta con aulas implementadas. Distribución horaria. 	Ordinal: Nunca A veces Casi siempre siempre
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Monitorea y acompaña Capacitaciones Materiales didácticos 	
Variable 2 Desempeño docente	Para, Hunt (2009) resume la opinión de los entendidos sobre efectividad docente “significando el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados”	Se aplicará un cuestionario donde se evaluará las tres dimensiones del clima institucional.	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con su Programación anual. Planifica sus sesiones de clase y unidades... cuanta con su carpeta pedagógica. 	Nominal Desfavorable Favorable Muy favorable
			Ejecución curricular	<ul style="list-style-type: none"> Comunica el propósito. Tiene dominio de los temas que dicta. Sistematiza la información de manera ordenada. 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Extrae los saberes previos de los estudiantes. Hace la retroalimentación cuando lo requieran, Promueve la metacognición 	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

La población lo conformaron todos los profesionales que cumplen el rol de profesor, haciendo un total de 42 personas de ambos sexos, que laboran en el IST Amazónico del distrito de Tarapoto, región San Martín, 2017.

Para, Carrasco (2013), la población viene a ser un conjunto de todos los elementos que conforman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo. (p. 238)

De tal manera, la **muestra** fue la misma cantidad que la población, por lo que se le denominó muestra censal, haciendo un total de 42 profesionales que cumplen el rol de profesores en el IST Amazónico del distrito de Tarapoto, región San Martín, 2017.

[(Hernández, 2003). citado por Castro (2003)], manifestó: “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra. Tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 01: Distribución de la muestra conformada por todos los profesionales que cumplen el rol de profesores en el IST Amazónico del distrito de Tarapoto, región San Martín, 2017.

Profesión	Cargos	sexo		Cantidad de docentes
		M	F	
Ingeniero Agroindustrial	Director	1	-	01
Contadores	Profesores	03	05	08
Ing. de sistemas	Profesores	06	03	09
Administrador	Profesores	03	01	04
Arquitecto	Profesores	06	-	06
Enfermeras (o)	Profesores	-	05	05
Profesor	Profesores	03	06	9
TOTAL		22	20	42

Fuente: CAP del IST “Amazónico” del distrito de Tarapoto, región San Martín, 2017.

El **muestreo**, se conoce como no probabilístico, porque para ello, el investigador lo hizo a su criterio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada fue la entrevista, y los instrumentos para la obtención de información se hizo a través de los cuestionarios; para

ambas variables de estudio. Estos instrumentos fueron estructurados en tres dimensiones y se extrajo algunos indicadores propuestos por el Ministerio de Educación peruano en sus fascículos, el Buen desempeño directivo y el Buen desempeño docente.

Las escalas valorativas del **desempeño docente**:

Deficiente = 1

Regular = 2

Bueno = 3

Eficiente = 4

Las escalas valorativas de la **gestión educativa del director**:

Mala = 1

Regular = 2

Buena = 3

Validez y confiabilidad

Para garantizar la validez de ambos instrumentos se recurrió a reconocidos profesionales con grado académico de maestría o doctorado y conocedores sobre instrumentos de investigación; quienes certificaron la validez y confiabilidad de los cuestionarios para su respectiva aplicación. Las mismas que servirán para ser utilizadas en investigaciones afines al presente estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez recopilado la información requerida, se procedió a realizar la tabulación correspondiente de los datos, luego se procesó la estadística descriptiva, donde se empleó tablas de frecuencia y los porcentajes respectivos; para luego, aplicar la estadística inferencial para conocer el grado de correlación entre las variables de estudio, a través del chí cuadrado.

2.6. Aspectos éticos

Toda la información acopiada en este trabajo de investigación se tomó respetando los derechos de autor; lo cual se puede verificar en las referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS

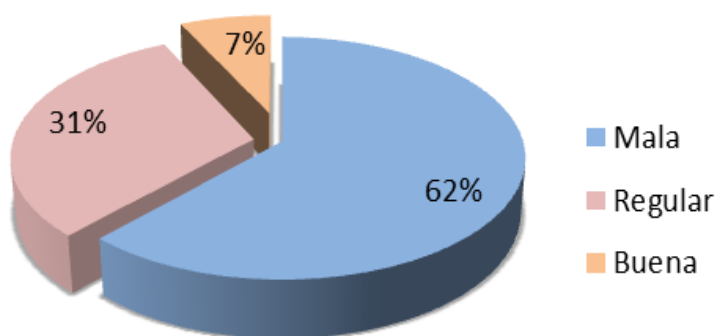
3.1. Nivel de Gestión Educativa del director en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.

Tabla 1: Nivel de Gestión Educativa del director en su dimensión Administrativa

Gestión	Puntaje	N°	%
Mala	10 a 16	26	62%
Regular	17 a 23	13	31%
Buena	24 a 30	3	7%
TOTAL		42	100%

Fuente: Elaboración Propia: IST Amazónico, Tarapoto. 2017.

Gráfico 1: Nivel de Gestión Educativa del director en su dimensión Administrativa (%)



Fuente: Tabla N° 01.

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 01 podemos observar el número y porcentaje de docentes que percibieron como fue el nivel de Gestión Educativa del director en su dimensión Administrativa en el I.S.T. Amazónico del distrito de Tarapoto durante el periodo 2017; 26 docentes que representan el 62% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel de Gestión Administrativa del director en su dimensión Administrativa fue “Mala”, mientras que 13 docentes que representan el 31% indicaron que el nivel fue “Regular”, sólo 3 docentes (7%) indicaron que el nivel de

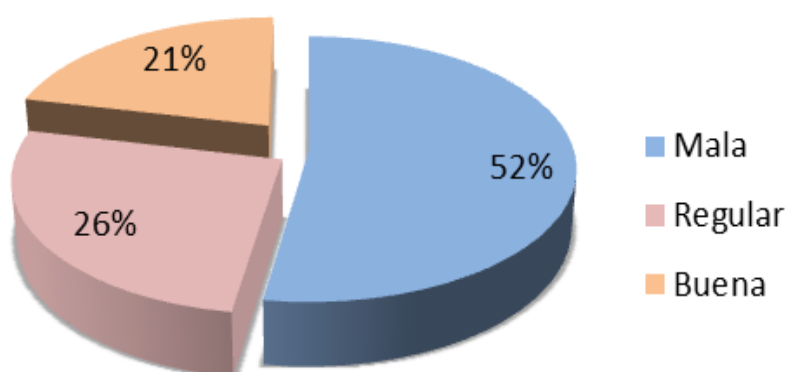
Gestión Educativa del director en su dimensión Administrativa en el I.S.T. Amazónico fue “Buena”.

Tabla 2: Nivel de Gestión Administrativa del director en su dimensión Pedagógica

Gestión	Puntaje	N°	%
Mala	10 a 16	22	52%
Regular	17 a 23	11	26%
Buena	24 a 30	9	21%
TOTAL		42	100%

Fuente: Elaboración Propia: IST Amazónico, Tarapoto. 2017.

Gráfico 2: Nivel de Gestión Educativa del director en su dimensión Pedagógica (%).



Fuente: Tabla N° 02.

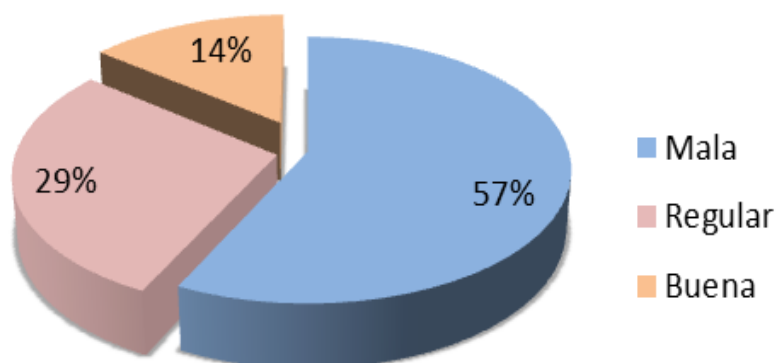
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 02 podemos observar el número y porcentaje de docentes que percibieron como fue el nivel de Gestión Educativa del director en su dimensión Pedagógica en el I.S.T. Amazónico del distrito de Tarapoto durante el periodo 2017; 22 docentes que representan el 52% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel de Gestión Administrativa del director en su dimensión Pedagógica fue “Mala”, mientras que 11 docentes que representan el 26% indicaron que el nivel fue “Regular”, sólo 9 docentes (21%) indicaron que el nivel de Gestión Administrativa del director en su dimensión Pedagógica en el I.S.T. Amazónico fue “Buena”.

Tabla 3: Nivel de Gestión Educativa del director

Gestión	Mala	Regular	Buena	Total
Administrativa	26	13	3	42
Pedagógica	22	11	9	42
Promedio	24	12	6	42
Porcentaje	57%	29%	14%	100%

Fuente: Elaboración Propia: IST Amazónico, Tarapoto. 2017.

Gráfico 3: Nivel de Gestión Educativa del director (%)



Fuente: Tabla N° 03.

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 03 podemos observar el promedio y porcentaje de docentes que percibieron como fue el nivel de Gestión Educativa del director en el I.S.T. Amazónico del distrito de Tarapoto durante el periodo 2017; 24 docentes que representan el 57% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel de Gestión Administrativa del director fue “Mala”, mientras que 12 docentes que representan el 29% indicaron que el nivel fue “Regular”, sólo 6 docentes (14%) indicaron que el nivel de Gestión Administrativa del director en el I.S.T. Amazónico fue “Buena”.

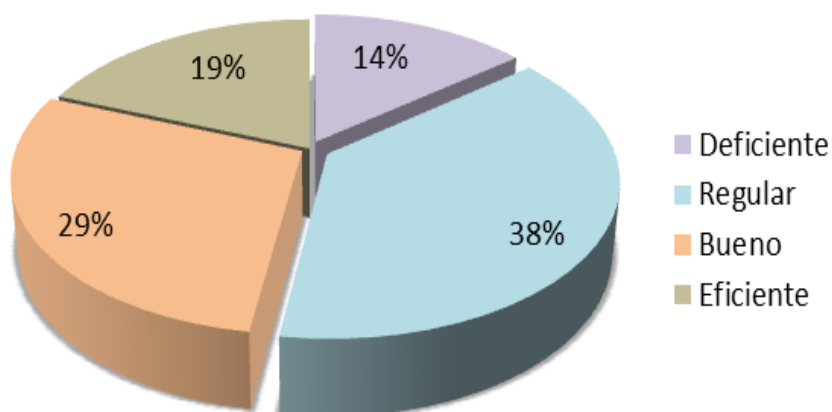
3.2. Nivel del desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.

Tabla 4: Nivel de desempeño docente en su dimensión planificación curricular

Desempeño	Puntaje	N°	%
Deficiente	6 a 10	6	14%
Regular	11 a 15	16	38%
Bueno	16 a 20	12	29%
Eficiente	21 a 24	8	19%
TOTAL		42	100%

Fuente: Elaboración Propia: IST Amazónico, Tarapoto. 2017.

Gráfico 4: Nivel de desempeño docente en su dimensión planificación curricular (%)



Fuente: Tabla N° 04.

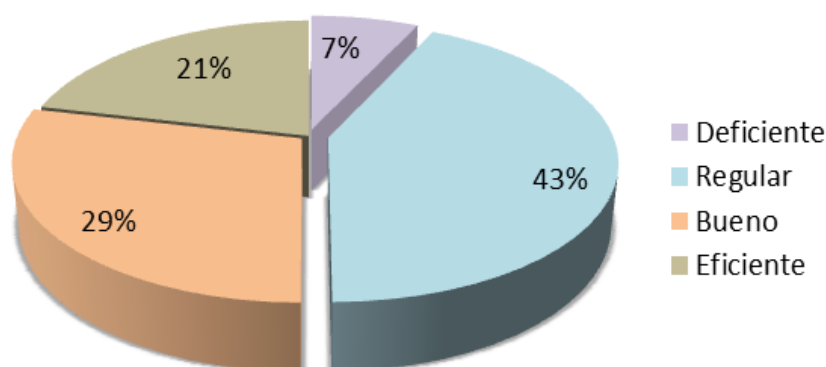
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 04 podemos observar el número y porcentaje de docentes que indicaron como fue el nivel del desempeño docente en su dimensión Planificación Curricular en el I.S.T. Amazónico del distrito de Tarapoto durante el periodo 2017; 6 docentes que representan el 14% indicaron que el nivel del desempeño docente en su dimensión Planificación Curricular fue “Deficiente”, mientras que 16 profesores que representan el 38% y donde se concentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel fue “Regular”; 12 docentes (29%) indicaron que el nivel fue “Bueno” y sólo 8 profesores (19%) indicaron que el nivel del desempeño docente en su dimensión Planificación Curricular fue “Eficiente”.

Tabla 5: Nivel del desempeño docente en su dimensión Ejecución curricular

Desempeño	Puntaje	N°	%
Deficiente	6 a 10	3	7%
Regular	11 a 15	18	43%
Bueno	16 a 20	12	29%
Eficiente	21 a 24	9	21%
TOTAL		42	100%

Fuente: Elaboración Propia: IST Amazónico, Tarapoto. 2017.

Gráfico 5: Nivel del desempeño docente en su dimensión Ejecución curricular (%)



Fuente: Tabla N° 05.

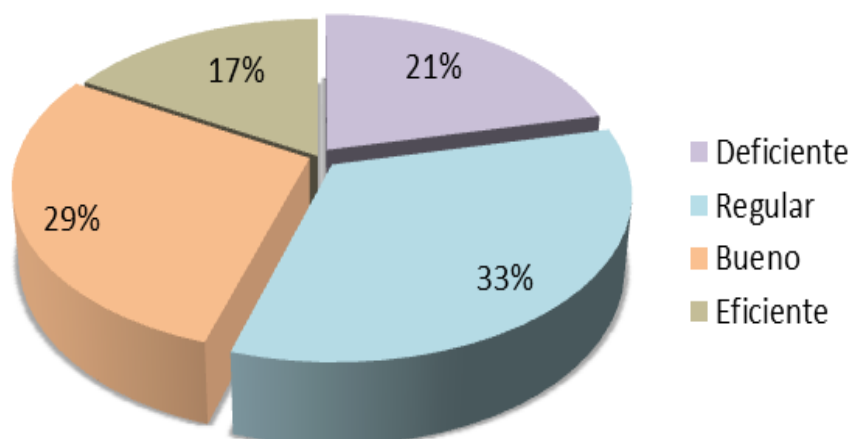
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 05 podemos observar el número y porcentaje de docentes que indicaron como fue el nivel del desempeño docente en su dimensión Ejecución Curricular en el I.S.T. Amazónico del distrito de Tarapoto durante el periodo 2017; 3 docentes que representan el 7% indicaron que el nivel del desempeño docente en su dimensión Ejecución Curricular fue “Deficiente”, mientras que 18 profesores que representan el 43% y donde se concentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel fue “Regular”; 12 docentes (29%) indicaron que el nivel fue “Bueno” y sólo 9 profesores (21%) indicaron que el nivel del desempeño docente en su dimensión Ejecución Curricular fue “Eficiente”.

Tabla 6: Nivel del desempeño docente en su dimensión evaluación

Desempeño	Puntaje	N°	%
Deficiente	6 a 10	9	21%
Regular	11 a 15	14	33%
Bueno	16 a 20	12	29%
Eficiente	21 a 24	7	17%
TOTAL		42	100%

Fuente: Elaboración Propia: IST Amazónico, Tarapoto. 2017.

Gráfico 6: Nivel del desempeño docente en su dimensión evaluación (%)



Fuente: Tabla N° 06.

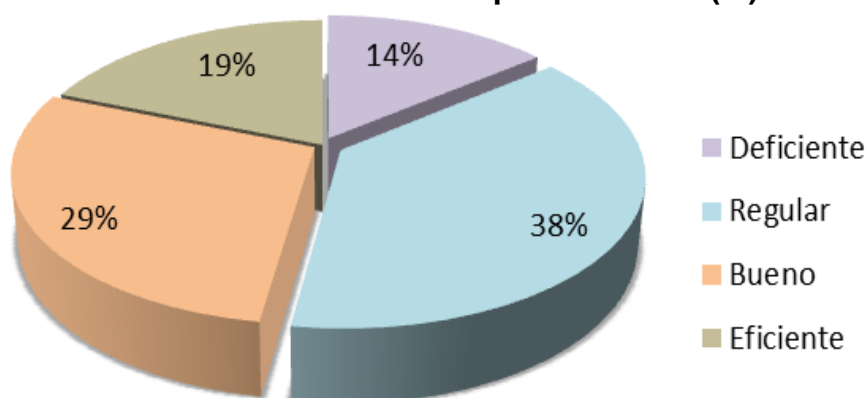
Interpretación: De la tabla y gráfico N° 06 podemos observar el número y porcentaje de docentes que indicaron como fue el nivel del desempeño docente en su dimensión Evaluación en el I.S.T. Amazónico del distrito de Tarapoto durante el periodo 2017; 9 docentes que representan el 21% indicaron que el nivel del desempeño docente en su dimensión Evaluación fue “Deficiente”, mientras que 14 profesores que representan el 33% y donde se concentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel fue “Regular”; 12 docentes (29%) indicaron que el nivel fue “Bueno” y sólo 7 profesores (17%) indicaron que el nivel del desempeño docente en su dimensión Evaluación fue “Eficiente”.

Tabla 7: Nivel del desempeño docente

Desempeño	Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	Total
Planificación Curricular	6	16	12	8	42
Ejecución Curricular	3	18	12	9	42
Evaluación	9	14	12	7	42
Promedio	6	16	12	8	42
Porcentaje	14%	38%	29%	19%	100%

Fuente: Elaboración Propia: IST Amazónico, Tarapoto. 2017.

Gráfico 7: Nivel del desempeño docente (%)



Fuente: Tabla N° 07.

Interpretación: De la tabla y gráfico N° 07 podemos observar el número y porcentaje de docentes que indicaron como fue el nivel del desempeño docente en el I.S.T. Amazónico del distrito de Tarapoto durante el periodo 2017; 6 docentes que representan el 14% indicaron que el nivel del desempeño docente fue “Deficiente”, mientras que 16 profesores que representan el 38% y donde se concentra la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel fue “Regular”; 12 docentes (29%) indicaron que el nivel fue “Bueno” y sólo 8 profesores (19%) indicaron que el nivel del desempeño docente fue “Eficiente”.

3.3. Relación entre la Gestión Educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.

Para el análisis de correlación de las variables se empleó la prueba de independencia Chi – cuadrado al 95% de confianza; y se formula la siguiente hipótesis estadística.

Hipótesis Estadística:

Ho: Las variables son independientes y por lo tanto no existe relación significativa entre ellas.

H1: Las variables son dependientes y por lo tanto existe relación significativa entre ellas.

Tabla 8: Tabla de contingencia entre las variables

Gestión Educativa	Desempeño Docente				Total
	Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente	
Mala	6	14	4	0	24
Regular	0	2	8	2	12
Buena	0	0	0	6	6
Total	6	16	12	8	42

Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor.

Interpretación: En la tabla N° 08 se presenta el cruce de respuestas entre las variables Gestión Administrativa del director y el desempeño docente, para la primera variable se presenta la escala ordinal como respuesta de percepción valorativa, como también para la segunda variable la escala es representada en escalas valorativas por puntajes. Esta tabla proporcionará los resultados necesarios para aceptar o rechazar la hipótesis estadística planteada.

Tabla 9: Resultados Chí cuadrado

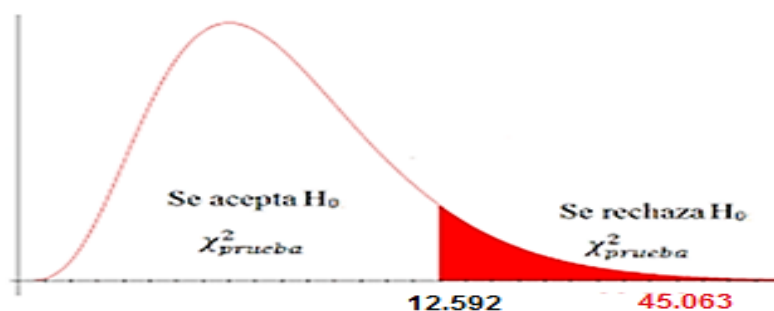
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	45,063 ^a	6	.000
Razón de verosimilitudes	43.948	6	.000
Asociación lineal por lineal	26.246	1	.000
N de casos válidos	42		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,86.

Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

Interpretación: Aplicado la prueba de independencia Chi Cuadrado a base de la tabla de contingencia anterior, podemos observar que el resultado Chí Cuadrado por fórmula estadística es: (45.063), mayor al Chí tabular con 6 grados de libertad (12.592), lo que indica que las variables son dependientes y por lo tanto existe relación significativa entre ellas.

Gráfico 8: Zona de aceptación probabilística - Chí cuadrado



Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

Interpretación: Como el Chí Cuadrado por fórmula – “Observado” (45.063), es mayor al Chí tabular con 6 grados de libertad (12.592) y se encuentra en el área probabilística de rechazo, rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que: Las variables son dependientes y por lo tanto existe relación significativa entre ellas; de ahí que podemos proporcionar la respuesta de la hipótesis planteada que: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín en el periodo 2017.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto, San Martín, 2017. Según los resultados obtenidos, del Chí Cuadrado por fórmula – “Observado” (45.063), es mayor al Chí tabular con 6 grados de libertad (12.592) y se encuentra en el área probabilística de rechazo, por lo que se rechaza la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que las variables son dependientes; de ahí que podemos afirmar que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín en el periodo 2017. Es decir, que la gestión del director según los resultados descriptivos es mala, lo que significa que el director del instituto desconoce algunos aspectos con respecto a lo pedagógico, se nota que no hay un acercamiento con los docentes; a pesar de este resultado; el desempeño de los docentes es regular, lo que indica que repercute en la práctica pedagógica.

En la actualidad el tema de la gestión educativa, viene tomando importancia, debido a que muchos años atrás las instituciones educativas eran manejadas por profesionales que no tenían el perfil; situación que repercutían en la calidad de la enseñanza por parte de los docentes, esto sucedía en las escuelas de educación básica regular. La realidad era mucho peor en los institutos superiores privados; ya que los directores eran elegidos por los promotores sin tener en cuenta su preparación pedagógica, ni que decir de los docentes, que impartían enseñanza si ser profesores cumpliendo su labor de manera empírica.

Con los resultados obtenidos en esta investigación se pudo evidenciar que la gestión del director no es muy favorable, saliendo a relucir el escaso liderazgo, el poco conocimiento sobre pedagogía y una administración deficiente; sin embargo, los resultados en cuanto al desempeño de los docentes es un poco alentador, si se tiene en cuenta que la mayoría de los docentes no cuentan con título pedagógico; pero sí cuentan con otro título profesional acorde a la carrera que enseñan; quizás, esto se deba, a la

preocupación de los docentes en estudiar maestrías en educación, y cursos relacionados al quehacer pedagógico.

Los resultados de esta tesis fueron comparados con los resultados de los antecedentes y teorías contemplados en este trabajo, donde se pudo constatar que las realidades son distintas en cuanto al desempeño docente y similares en cuanto a la preparación pedagógica de los mismos; es así que, en el trabajo de **Valdivia, N. (2013)** *“La gestión educativa descentralizada en el Perú y el desarrollo de las funciones educativas de los gobiernos regionales: el caso de Ica.”* Grupo de Análisis para el Desarrollo, GRADE. Llegó a la conclusión que existen algunas limitaciones con respecto al presupuesto, porque la mayoría de los problemas existentes no son solucionados por falta de recursos económicos, poniendo en evidencia la falta de gestión por parte del director. A pesar que en los últimos años el Gobierno Regional de Ica incrementó el presupuesto para educación no mejoró la gestión educativa. Por su parte, **Salinas, E. V. (2014)** en su tesis *“La calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”*. Concluyó, que existe una relación significativa entre la calidad de la gestión pedagógica con la práctica docente, es decir la dimensión la participación de los agentes educativos en las actividades de la institución, sí se relaciona significativamente con la práctica docente, la participación de los agentes educativos en las actividades de la institución.

En cambio, **Loza, G. (2013)** en su tesis sobre *“El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad”* de la Universidad Pedagógica Nacional de la Ciudad de México, llegó a la conclusión de que los procesos de organización de la comunidad educativa para definir su misión, visión, objetivos y estrategias acordes a las necesidades del centro escolar. A través de las dimensiones de la gestión escolar está transformando la función directiva haciéndola más participativa, social y humanista centrada en la gestión pedagógica, con lo cual se tiene una visión más holística de las debilidades y fortalezas que caracterizan el proceso de

aprendizaje enseñanza en las aulas. Esto permite: fortalecer el apoyo y los vínculos entre equipo directivo y docente, los cuales crean estrategias para resarcir las limitaciones detectadas en busca de la calidad educativa. En cambio, **Lauro, S. M. (2013)** en su tesis *“Gestión pedagógica en el aula: clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012”*. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. Llegó a la conclusión de que la gestión pedagógica se aprecia que los docentes tienden a maximizar su desempeño, esto indica que se carece de una cultura auto evaluativa docente. Asimismo, el Buen Vivir dentro del aula se alcanza cuando se establecen acuerdos previos al inicio de una clase o actividad. La Recta Educativa del Sistema de Educación Bilingüe y la Actualización Curricular del Ministerio de Educación procuran que el estudiante aprenda a conocer, a hacer, a ser y a convivir.

Finalmente, para que una gestión educativa sea óptima, es necesario que el director cumpla con el perfil para ocupar un cargo de esa naturaleza, debe ser líder, dar pronto solución a los problemas del instituto, gestionar talleres para capacitar a sus docentes, manejar temas pedagógicos, trabajar de manera coordinada con todo el personal; con respecto a los docentes, deben buscar hacer estudios de maestrías educativas, deben ser conscientes que la preparación corresponde al profesional y no siempre van a esperar para que la dirección los subvencione. Una gestión bien dirigida, el resultado será tener maestros competentes y de calidad.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** La relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017; es significativa; lo que indica que χ^2 Cuadrado por fórmula estadística es (45.063), mayor al χ^2 tabular con 6 grados de libertad (12.592), demostrando que las variables son dependientes; lo que significa que depende del nivel de gestión del director, para que exista un buen rendimiento de los docentes en su trabajo pedagógico.
- 5.2.** El nivel de la gestión administrativa del director en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017; el 57% indicaron que el nivel de Gestión Administrativa del director fue “Mala”, el 29% indicaron que el nivel fue “Regular”, solo el (14%) expresaron que el nivel de Gestión fue “Buena”. Lo que se evidencia el director no incorpora los instrumentos de planificación, costos y presupuestos, basándose en que el instituto es privado; así como, hay deficiencia en el uso del tiempo en favor de los aprendizajes lo que imposibilita cumplir con las metas establecidas.
- 5.3.** El nivel del desempeño docente, en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017; el 14% indicaron que el nivel del desempeño docente fue “Deficiente”, mientras que el 38% indicaron que el nivel fue “Regular”; el 29% indicaron que el nivel fue “Bueno” y el 19% indicaron que el nivel del desempeño docente fue “Eficiente”. Lo que quiere decir, que los docentes planifican su programación curricular, cumplen con sus sesiones de clase y realizan la evaluación correspondiente; solo que les falta más conocimiento sobre estrategias pedagógicas que mejoren su desempeño en el aula.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al director del instituto superior “Amazónico” debe seguir cursos de gerencia y planeamiento organizacional; esto le permitirá dirigir con mayor asertividad el instituto.
- 6.2.** A los profesionales que cumplen el rol de docentes, deben seguir cursos de actualización pedagógica; así como seguir diplomados y maestrías de educación; esto les ayudará a mejorar su trabajo pedagógico en las aulas.
- 6.3.** A los promotores del instituto, deben ser más exigentes al momento de elegir tanto para el cargo de director, así como a los docentes; esto ayudará mejorar la calidad educativa y el prestigio de su institución.

VII. REFERENCIAS

- Adell y Cueva (2006): *“Estrategias para mejorar el rendimiento académico”*. México: Ed. Trillas.
- Albrecht, k. (1996) *“La misión de la empresa”*. Paidós/Empresa. Madrid
- Aro, W. y Barbarán, P. (2015) denominado *“Nudos Críticos del Desempeño Docente: Un estudio comparativo en los ámbitos urbano y rural”*
- Artunduaga, L. A. (2005): *“Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial”*. Recuperado el 28 de mayo del 2015 de <http://www.ciberdocencia.gob.pe>
- Baldoceda, M. (2008) *La gestión Pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes de la Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles, en el área de ciencias Sociales durante el año 2006*. Tesis para optar el grado Académico de Magister en ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional. Universidad Nacional de Educación-Lima.
- Bazán, M. (2007): *“Relación entre Desempeño docente y rendimiento académico de los alumnos de Instituciones Estatales del Distrito de Ventanilla – Callao”*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación no publicada, UNE, Lima, Perú.
- Callomamani, R.R. (2013): *“La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Cassasús, J. (2000). *Problemas de la Gestión en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B*. Santiago: Unesco. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011): *“Hacia una propuesta de criterios de Buen Desempeño Docente”*. Estudios que aportan a la

reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. (Tesis de maestría) Fundación SM. Consejo Nacional de Investigación. Lima, Perú. Docente. Lima: Ed. UNMSM.

Eraut, M. (1994) *“Developing Professional Knowledge and Competence”* London Palmer Press.

Gento, S. (1996) *“Instituciones Educativas para la calidad total”*. La Muralla. Madrid.

Gómez, L. M. y Macedo, J. C. (2011) *“Hacia una mejor calidad de la Gestión Educativa peruana en el siglo XXI.”* Artículo de la revista Investigación Científica. Vol. 14 N.º 26, 39-49. Julio-Diciembre 2010, ISSN 1728-5852

Gutiérrez, J. (2003): *“Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la EBR de Lima”*. Investigación ordinaria para el Instituto de Investigación de la UNE. Lima. Perú.

Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.

Juárez, A. (2012): *“Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao”*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Latorre, M. (2005). Continuidades y rupturas entre formación inicial y ejercicio profesional docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2010, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1049Latorre.PDF>

Lauro, S. M. (2013) *“Gestión pedagógica en el aula: “clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de*

educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012". (Tesis de grado) Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.

Lorenzo, M. (1996) *"El director escolar en la estructura organizativa del centro"* en Pérez, M y Torres, M. (Coords.) *Desarrollo Curricular, organizativo y profesional DIEA-* Universidad de Jaén. Jaén.

Loza, G. (2013) *"El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad"*. (Tesis de licenciatura) de la Universidad Pedagógica Nacional de la Ciudad de México

Mateo, A. (2005): *"La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE- HORSORI"*, Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.

MINEDU (2012) *Fascículo de Gestión Escolar Centrad en los aprendizajes*. Lima, Perú.

MINEDU (2012): *"Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios"*. Documento de trabajo. Lima.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2003): *"Propuesta Nueva Docencia en el Perú"*. Perú: MINEDU.

Monrroy, M. (2012): *"Desempeño Docente y Rendimiento Académico en Matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao"*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

Montenegro, I. (2003): *"Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos"*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.

Muñoz, C. y Guzmán, J. (1991): *"Calidad docente e insumos físicos de las escuelas como factores del rendimiento escolar en educación primaria"*. Investigación efectuada en la UNAM. México D.F. México.

- Nieves, F. (1997): *“Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay”*. Estado de Aragua. Venezuela. Investigación realizada en la Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.
- Olivos, Z. (2000): *“Optimización de las competencias para elevar el rendimiento académico de los estudiantes de EBR”*. Investigación en la Universidad Alas Peruanas. Lima. Perú.
- Pozner, P. (2000). *“Desafíos de la educación”*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE). Módulo 1 Competencias para la Profesionalización de la Gestión Educativa”. Buenos Aires-UNESCO. Marzo de 2004. Recuperado de http://www.iipebuenosaires.org.ar/publicaciones_buscar/results/pilar%20pozner
- Programa Escuelas de Calidad (2010). *En modelo de gestión educativa estratégica. Segunda edición 2010 Módulo I*. Recuperado de <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo1.pdf>
- REVISTA ICONO (14, 2010): *“REVISTA DE COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS”*. Año 8, Vol. 2, pp. 58-70. ISSN 1697-8293. Madrid (España)
- Palomino, A,G (2010) "Modelo De Gestión Para El Perfeccionamiento De La .Actividad De Posgrado En La Facultad De Ciencias De La Salud De La Universidad Nacional De San Martín - T"
- Vázquez, R.M (2013) Propuesta de un Sistema de Gestión Institucional Innovado para la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
- Salinas, E. V. (2014) “La calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con
- Sánchez, H., Reyes, C. (2009) Metodología y diseños en la Investigación Científica., pp.83-118
- Sánchez, N. C. (2011): “El Desempeño Docente en el Rendimiento Escolar Significativo en los niños (as) de Educación Primaria”. (Tesis de

licenciatura) República Bolivariana de Venezuela Universidad de Los Andes Núcleo Universitario "Rafael Rangel" Trujillo Estado Trujillo.

Santos, M. (2000) "La escuela que aprende". Madrid. Ed. Morata. Pp. 47- 60.

Smyth, J. (1994) "Una concepción pedagógica y educativa del liderazgo escolar", en Escudero, J.M. y Gonzales, M. Profesores y escuela ¿hacia una reconversión de los centros y la función docente? Ediciones pedagógicas. Madrid

Travers, R. (1981): "Criterios de una buena enseñanza". New York: Ed. Russell.

Unesco, (2000) Educación para todos: Cumplir nuestros compromisos comunes, texto aprobado por el Foro Mundial sobre la Educación, Dakar, Senegal, 26-28 de abril de 2000. Recuperado de http://www.unesco.org/education/efa/ed_for_all/dakfram_spa.htm

Universidad Pedagógica Nacional. (2002). "Línea de Gestión Educativa". Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/MenuPrincipal/LineasEspec/GestEduc.pdf>

Valdés, V. (2000): "La evaluación del desempeño del docente". Ministerio de educación. Cuba: MED.

Valdés, V. (2004): "El desempeño del maestro y su evaluación". La Habana: Ed. Pueblo y educación.


Vargas, D. M. (2010): "Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos". (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú

Villareal, E. (2005). La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas. Revista Iberoamericana de Educación. Diciembre 12 del 2005. Número 37/2. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1083Villarreal.pdf>

Wilson, J. y Mitchel, L. (1987): "Desarrollo de una política para la selección de maestros de nivel primario". New York: Ed. Mc Hraw Hill.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TÍTULO	Gestión Administrativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.								
DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	En el Instituto Superior Tecnológico (IST) “Amazónico” del Distrito de Tarapoto, Región San Martín, se viene observando que la mayoría de los profesores, no estudiaron para ejercer la carrera docente; ya que profesan carreras universitarias tales como contadores, ingenieros, enfermeras y solo un pequeño grupo son profesores de formación.								
FORMUALCIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Qué relación existe entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017?								
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none">¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa del director en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017?¿Cuál es el nivel del desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017?								
HIPÓTESIS	<p>H_i: Existe relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.</p> <p>H_o: No existe relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.</p>								
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.								
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none">Identificar el nivel de la gestión administrativa del director en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.Identificar el nivel del desempeño docente, en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017.								
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>El diseño será descriptiva correlacional. En este diseño se mide la relación que existe entre dos o más variables en un contexto dado.</p> <p>Esquema:</p> <div></div> <p>Dónde:</p> <p>M = Lo conformarán el director y los docentes del instituto.</p> <p>O1 = Gestión educativa del director</p> <p>O2 = Desempeño docente</p> <p>r = Relación entre las variables de estudio.</p>								
POBLACIÓN Y MUESTRA	La población lo conformarán todos los profesionales que cumplen el rol de profesor, haciendo un total de 42 personas de ambos sexos, que laboran en el IST Amazónico del distrito de Tarapoto, región San Martín, 2017.								
VARIABLES DE ESTUDIO	<p>V1: Gestión educativa del director</p> <p>Definición conceptual. UNESCO (2000), señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.</p> <table><tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th></tr><tr><td rowspan="2">Variable 1 Gestión educativa del director</td><td>Gestión administrativa</td><td><ul style="list-style-type: none">Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, etc.Cuenta con aulas implementadas.Distribución horaria.</td></tr><tr><td>Gestión pedagógica</td><td><ul style="list-style-type: none">Monitorea y acompaña</td></tr></table>	Variables	Dimensiones	Indicadores	Variable 1 Gestión educativa del director	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none">Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, etc.Cuenta con aulas implementadas.Distribución horaria.	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none">Monitorea y acompaña
Variables	Dimensiones	Indicadores							
Variable 1 Gestión educativa del director	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none">Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, etc.Cuenta con aulas implementadas.Distribución horaria.							
	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none">Monitorea y acompaña							

			<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Materiales didácticos
	Variable 2 Desempeño docente	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con su Programación anual. • Planifica sus sesiones de clase y unidades... • cuenta con su carpeta pedagógica.
		Ejecución curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica el propósito. • Tiene dominio de los temas que dicta. • Sistematiza la información de manera ordenada.
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Extrae los saberes previos de los estudiantes. • Hace la retroalimentación cuando lo requieran, • Promueve la metacognición
<p>V2: Desempeño docente:</p> <p>Para, Hunt (2009) resume la opinión de los entendidos sobre efectividad docente “significando el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados”</p>			
TÈCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	<p>La técnica usada será la entrevista, y los instrumentos para la obtención de información serán los cuestionarios; para ambas variables de estudio. Los cuestionarios de las variables respectivas, fueron estructurados en tres dimensiones y se extrajo algunos indicadores propuestos por el Ministerio de Educación peruano en sus fascículos, el Buen desempeño directivo y el Buen desempeño docente.</p>		

Anexo N° 02: Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

DATOS GENERALES

Profesión del docente: _____

Sexo: M ☐ F ☐

Cargo que desempeña: _____

Estimados docentes, a continuación, le presento una encuesta para conocer el grado de satisfacción según su percepción sobre la Gestión educativa del director. Lee atentamente los ítems y señala tu respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

Mala (3), Regular (2), Buena (1).

Dimensiones	N°	ITEMS	Escala		
			1	2	3
Gestión Administrativa	01	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento, material educativo y recursos financieros disponibles, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.			
	02	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			
	03	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			
	04	Se ha planificado y organizado los 3 momentos (Buen Inicio, Escuela que queremos, Balance de resultados).			
	05	La distribución horaria garantiza el uso óptimo del tiempo dedicado al aprendizaje de los estudiantes.			
	06	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, la colaboración y comunicación permanente.			
	07	Asume una actitud asertiva en el manejo de las situaciones conflictivas.			
	08	Los propósitos y acciones estratégicas, se desarrollan en base al PEI y al Reglamento Interno			
	09	Toma decisiones acertadas para solucionar problemas.			
	10	Incorpora en los instrumentos de planificación costos y presupuestos orientados a la consecución de resultados establecidos.			
Gestión Pedagógica	11	Realiza reuniones a inicios de año en la IE para diagnosticar y diseñar las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.			
	12	Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			
	13	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.			
	14	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.			
	15	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los			

		aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.			
	16	Promueve la participación de la institución educativa en eventos académicos, culturales, y otros convocados por la UGEL y otras instituciones mostrando avances en los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo la reflexión y el compromiso de los docentes.			
	17	Cuenta con Plan de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico orientado a los compromisos de la gestión escolar			
	18	Evidencia el porcentaje de metas del uso pedagógico del tiempo, las Rutas de Aprendizaje, materiales y recursos educativos Matriz PAT			
	19	Ha organizado y ejecutado jornadas pedagógicas a fin de cumplir las metas de los compromisos 4;5;6.			
	20	Cuenta de Plan Anual de Trabajo enfocado a los 8 compromisos de la gestión escolar – Matriz PAT			

Fuente: adaptado de fascículo de Gestión Escolar Centrad en los aprendizajes, MINEDU (2012)

¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!!

Escala Valorativa	
Puntaje	En Resultados
10 a 16	Mala
17 a 23	Regular
24 a 30	Buena

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

ASPECTOS GENERALES

Profesión del docente: _____

sexo: M ☐ F ☐

Cargo que desempeña: _____

La siguiente escala contempla las orientaciones técnicas en relación al ejercicio de los docentes, expresada en el desarrollo de capacidades y competencias. Según, su percepción y la supervisión realizada a sus docentes dentro de las aulas, por favor, se le pide que marque con total sinceridad según, los enunciados propuestos.

La escala de valoración por aspectos son las siguientes:

Deficiente = 1 Regular = 2 Bueno= 3 Eficiente =4

Dimensiones	N°	Indicadores	valoración			
			1	2	3	4
Planificación Curricular	01	En la planificación se expresan propósitos claros y significativos.				
	02	Plantea acciones que muestran una articulación con una secuencia metodológica apropiada para el aprendizaje.				
	03	Hay total coherencia entre los indicadores de evaluación y los propósitos planteados.				
	04	Presenta una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación, evaluación.				
	05	Plantea estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo a los propósitos pedagógicos.				
	06	Considera la utilización de recursos didácticos pertinentes a los propósitos.				
Ejecución Curricular	07	En la ejecución comunica el propósito en forma clara a los estudiantes y se reflexiona sobre los avances.				
	08	Recoge prerrequisitos y saberes previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento, enfatizando la importancia y validez de sus saberes.				
	09	Realiza una secuencia apropiada: conceptualización, reflexión, aplicación y evaluación. En ella hace uso pertinente de los recursos, el tiempo y el espacio del aula.				
	10	Maneja los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, colocando ejemplos de la vida cotidiana que los estudiantes llegan a comprender.				
	11	Monitorea el trabajo individual y/o grupal de acuerdo a los propósitos pedagógicos. Flexibiliza los tiempos de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				
	12	Desarrolla procesos de metacognición en forma sistemática que usa para mejorar la enseñanza.				
Evaluación	13	Realiza el diagnóstico de los prerrequisitos y saberes previos.				
	14	Organiza la información recogida para favorecer la construcción de los nuevos conocimientos.				
	15	Permanentemente usa los resultados de la observación y de los diversos registros formales e informales para identificar las características de sus alumnos y nivelar los prerrequisitos.				
	16	La ejecución de las estrategias y actividades se basa en estos resultados y en consecuencia organiza el grupo para trabajar individual o grupalmente con estrategias apropiadas a las necesidades de los estudiantes.				
	17	Retroalimenta a los niños de forma permanente y positiva.				

	18	Ejerce la mediación durante todo el proceso de aprendizaje y organiza a los estudiantes para que cultiven la autoevaluación y la coevaluación.				
	19	Utiliza de forma habitual diversos instrumentos acordes al tema tratado, que le permita llegar con facilidad al estudiante.				
	20	Personaliza su enseñanza cuando un estudiante no responde a las expectativas de aprendizaje.				

¡Muchas gracias por su colaboración!

ESCALA DE VALORACIÓN			
1	2	3	4
Deficiente	Regular	Bueno	Eficiente
En este nivel el docente demuestra que no cuenta con un manejo teórico conceptual ni práctico que asegure contar con capacidades básicas para un buen desempeño docente.	En este nivel el docente empieza a modificar gradualmente su práctica, pero todavía se percibe la ausencia de aquellos referentes conceptuales que den sustento a lo que sabe, hace y actúa. Se ha apropiado de la <i>forma</i> , pero no de la <i>esencia</i> que demandan las capacidades.	En este nivel el docente demuestra una práctica que augura mejores resultados en su desarrollo personal, en los aprendizajes de sus estudiantes; sin embargo, su manejo teórico, aunque tenga algunos avances, sigue mostrando limitaciones. Ya lleva al aula la práctica, pero aún no es autónomo ni está completamente apropiado de todas las capacidades.	En este nivel el docente ha logrado conjugar la práctica con la teoría. Ambos aspectos son del dominio del docente y son considerados como los más adecuados y pertinentes para garantizar el éxito en el aprendizaje de sus estudiantes y en su desarrollo personal y profesional.

Escala Valorativa	
Puntaje	En Resultados
6 a 10	Deficiente
11 a 15	Regular
16 a 20	Bueno
21 a 24	Eficiente

Anexo N° 03: Fichas de validación

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ALFONSO ASUIZA PÉREZ

Grado Académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. CADELA, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: PROFESOR DE AULA, DOCENTE DE INVESTIGACION

Título de la Investigación: Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2016

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Gestión Educativa.

Autor del Instrumento: Br. Flores Fatama, Mildred

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a.....					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					12	35
TOTAL					47	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Los indicadores del instrumento de investigación, tiene coherencia metodológica y rigor científico con la variable de estudio; por lo tanto, el instrumento puede ser aplicado.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47 (Excelente)

Tarapoto, enero de 2017


.....
Mg. Alfonso Isuiza Pérez
CPPe N° 2301119950

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ALFONSO ASUIZA PÉREZ

Grado Académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. CADELA, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: PROFESOR DE AULA, DOCENTE DE INVESTIGACION

Título de la Investigación: Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2016

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de Desempeño Docente

Autor del Instrumento: Br. Flores Fatama, Mildred

		Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)					
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5					
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				x						
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente					x					
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x						
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x					
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a.....					x					
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x						
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				x						
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x					
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				x						
Subtotal					20	25					
TOTAL		45									

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Los indicadores del instrumento de investigación, tiene coherencia metodológica y rigor científico con la variable de estudio; por lo tanto, el instrumento puede ser aplicado.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45 (Excelente)

Tarapoto, enero de 2017



 Mg. Alfonso Istiza Pérez
 CPPe N° 2301119950

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISONGO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACION

Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL IST AMAZONICO, TARAPOTO, SAN MARTIN 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA

Autor del Instrumento: Br. FLORES FATAMA MILDRED

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a.....					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					28	15
TOTAL					43	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento es coherente entre la variable y dimensiones por lo que es aplicable

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.3 (buena)

Tarapoto, Enero de 2017


Dr. Gustavo Ramirez Garcia
DNI. 01109463

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMIREZ GARCIA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISSENCO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL IST AMAZONICO, TARAPOTO, SAN MARTIN 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTINARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Autor del Instrumento: Br. FLORES FATAMA MILDRED

MUY DEFICIENTE(1)DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					24	20
TOTAL					44	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable debido a la coherencia entre variables e indicadores

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.4 (bueno)

Tarapoto, Enero de 2017


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109463

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

IV. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ROJAS TRAUCO FERNANDO

Grado Académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. JUAN MIGUEL PEREZ RENGIFO – IES AMAZONICO - TARAPOTO

Cargo que desempeña: PROFESOR DE AULA

Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL IST AMAZONICO, TARAPOTO, SAN MARTIN 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTINARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Autor del Instrumento: Br. FLORES FATAMA MILDRED

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4)		EXCELENTE(5)				
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					16	30
TOTAL					46	

V. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento tiene coherencia y es la 1^{ra} para su ejecución

VI. **PROMEDIO DE VALORACION:** 46 (excelente)

Tarapoto, Enero de 2017


Mg. Fernando Rojas Trauco
Reg. N° 0351810

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

IV. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ROJAS TRAUCA FERNANDO

Grado Académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. JUAN MIGUEL PEREZ RENGIFO- IES AMAZONICO- TARAPOTO

Cargo que desempeña: PROFESOR DE AULA

Título de la Investigación: GESTION EDUCATIVA DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL IST AMAZONICO, TARAPOTO, SAN MARTIN 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA

Autor del Instrumento: Br. FLORES FATAMA MILDRED

MUY DEFICIENTE(1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencia inherentes a.....					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					16	30
TOTAL					46	

V. **OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento tiene coherencia y esta listo para su ejecución.

VI. **PROMEDIO DE VALORACION:** 46 (Excelente)

Tarapoto, Enero de 2017


Cp
 Mg. Fernando Rojas Trauco
 Reg. N° 0351810

Anexo N° 04: Confiabilidad de alfa de Cronbach

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Análisis de fiabilidad del instrumento: Sistema del control interno y desempeño laboral.

Variable	Alfa de Cronbach	Número de observaciones
Gestión Administrativa del director	0.816	30
desempeño docente	0.827	30

Como los índices del alfa de Cronbach (0.816 y 0.827) son mayores a 0.80, podemos dar fiabilidad a los instrumentos de medición de la Gestión Administrativa del director y el desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín en el periodo 2017.

Anexo N° 05: Autorización para aplicar los instrumentos



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO

AMAZÓNICO

COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA - CONTABILIDAD
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MECÁNICA AUTOMOTRIZ - ENFERMERÍA

RM-0531-2007-ED 26/12/2007

Formando Técnicos con nivel Univesitario



"Año de Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA

Que, la CPC. MILDRED FLORES FATAMA, con DNI N° 01126696, ha realizado su investigación, ejecutando los instrumentos en la institución con los actores de su Tesis de Maestría: "Gestión Educativa y Desempeño Docente en la IEST AMAZONICO, Tarapoto, San Martín 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.



Tarapoto, 02 de Mayo del 2017.



Ing. Cesil Sánchez Sánchez
GERENTE GENERAL
SACOSA S.A.C.

Formando Técnicos con nivel Univeristario

www.institutoamazonico.edu.pe

 /iestpamazonico  /iestp.egresados

Teléfono : 042 53-1351
Cel: 952823276 RPM: #952823276

Av. Circunvalación N° 653 - Tarapoto - Frente al Ministerio de Transportes